新水平 新挑战 新征程

——我校参与第三轮全国学科水平评估状况透析(二)

(上接 291 期第二版)相关院系负责人访谈：

提升哲学人才培养质量 注重学科人才梯队建设

——访谈哲学系曾昭式副主任

记：在这次评估中，我校哲学学科位居全国第三，你有什么感想？

曾昭式(以下简称曾)：这次评估结果对我们哲学系而言，既是一种肯定，更是一种鞭策。我想突出一点是，这次评估很关注学生培养质量评价，非常有意义。作为研究型大学，创新人才培养模式，培养适应社会需求、具有创新精神和实践能力的高素质人才理应作为学科建设的重中之重。

记：哲学系在学生培养质量方面又是如何做的？

曾：我们的思路是，实行“本科生-硕士生-博士生”人才培养模式。本科教育：及早发现可塑人才，从大二、大三开始培养，采取多种教育方式，夯实基础，以“保研”、“直博”形式开展可持续教育。研究生教育：注重导师组建设，抓好选题，严格把关，优秀研究生至少在国外交流一年，保证博士学位论文质量。改革研究生培养，先以一级学科招硕士生开始，过渡到以一级学科招博士生；改变平均分配研究生指导名额的习惯，让优秀教师承担更多任务。

至于教授必须为本科生上课、教师学术报告制度、小班上课制度、大三学生方向分流和分版块教学等为操作层面问题。

关于教学质量考核，我们将于今年开展哲学系教学国际评估，以后将定期开展。

记：你认为搞好学科建设的关键是什么？

曾：关键是人。第一种人是顶层设计者，第二种人为学术(师资)队伍。我简单介绍我们是如何建设学术(师资)队伍的。

在队伍建设方面，围绕着学科带头人研究方向，着力从老中青三个层面，重在青年学者的培养，开展师资队伍建设。学术带头人：培养新一代学科领军人物和配套研究梯队，营造学术研究环境，积极配合领军人物工作，产出重大学术成果。实现青年人优先的原则，竭尽全力提供人力和物力支持青年教师进行学术创新、发表创新性成果、站在前沿引领潮流。不拘一格地提拔和奖励对学科发展做出重要贡献的青年教师。在充分发挥和调动已有教师的积极性条件下，千方百计引进各类人才。体制外人才建设：所有教师在自己研究领域站在前沿，发表创新性成果。体制内人才建设：培育长江学者、“珠江学者”、“逸仙学者”人才与引进国际上有影响人才相结合。

记：对我校哲学学科发展目标有何规划？

曾：哲学系鞠实儿主任曾经如是谈到：面向人类，特别是我国所面临的最普遍、最基本和最重要的问题，确立具有战略性、前瞻性和全局性科学研究方向，构筑学术队伍和人才培养平台，推动我国哲学学科发展，将中大哲学系建设成为国内名列前茅、具有重大国际影响的学术机构。

公共卫生学科发展 要科学定位引好人才

——访谈公共卫生学院原院长凌文华

记：请谈谈公共卫生与预防医学(以下简称公卫)排名的变化。

凌文华(以下简称凌)：现在，我已不担任公卫学院的院长，从领导和服务学院的角度来说，公卫学院已经交给下一代年轻人了。教育部 2002 年第一次开展评估的时候，我们排第 13 位；2007 年第二次评估排第 6 位；2012 年的这次排位是第 4。在过去十年，学院还是有一定的进步。

记：你是如何开展学科建设的？理念是什么？

凌：在公卫建设中，我觉得主要是从三方面做起：

第一，学科定位、方向和布局。要根据学科发展趋势和我们自身优势，以及广东省经济社会建设来确立学科的限制和发展方向，我们不可能什么都做。在这个建设过程中，我们和学者、教授进行了充分交谈，先明确学科建设的大方向，然后再根据方向进行具体的学科建设，我觉得这个很重要。学科建设的基础与学校的要求以及地方经济建设的关系是非常重要的。这也是学科建设的发展导向，也是学科建设的理念。

第二，人才引进。高端人才的引进和国际合作也很重要，以人才带动学科的发展。人才是最重要的，因为很多事情的开展需要人才来带动。

第三，学院团结。整个学院要拧成一股绳，不能窝里斗，斗是没办法开展工作的。从院长角度来看，我觉得有两点很重要：一是要有想法，二是要公正。对的要鼓励，错的要更正。看准的事情，要敢决定，要敢去做。发展是硬道理。不能总想着今天怕得罪这个，明天怕得罪那个，这样是没办法做好事情的。其中，凝聚力是非常重要的。要充分尊重和发挥学院不同学者、管理和教辅人员的意见和作用，要营造一个和谐的氛围。

记：在学科建设中，你曾采取什么有力的措施？

凌：我在 97 年刚回国时，公卫学院有 13 个教研室，但规模都很小，学科很分散，资源匮乏，每个教研室都有一个实验室，仪器设备缺乏，试验条件很差。后来进行学科调整，将 13 个教研室合并成五个系、一个中心。五个系即现在的预防医学系、营养学系、妇幼卫生学系、医学统计与流行病学系、卫生管理学系；一个中心即公卫学院实验中心，是一个集管理、教学和科研一体的实验中心，“211 工程”项目和“985 工程”项目的经费都集中到中心，这样就可以实现资源和经费共享。例如，新购仪器设备都集中到实验中心，师生们都可以使用。现在这个中心总体来说，设备齐全、管理和科研都比较到位，为学院的发展提供一个很好的平台。调整后，还可以进一步加强院系的管理，提高管理效率。

后勤集团的 那些大学后生









采写/本报记者 陈玓

新春时节，当你来到学一食堂门口，你会发现除了往常各种热菜凉菜，还悄悄地多了荷叶蒸饭、海南鸡、客家特色的艾糍等；在寒冷的冬春交替季节，紧张的考试复习之余，在入睡前你总可以痛痛快快洗个热水澡放松自己；而当你自信地走进实验室，熟练地运用各种试剂，你是否想到过这些充足多样，经过了一道道程序和目光的跟踪才呈现在眼前的试验品从何而来呢？在完备的校园管理服务体系背后，是许许多多默默耕耘的人们在支撑着整个中大的正常运作，为师生随时随地提供无处不在的服务，后勤人就是这当中一个重要部分。

成立于 2001 年 6 月的中山大学后勤集团，现有员工 2400 余人，年产值 3.5 亿元，下属饮食、物业、接待、商贸、工程五大总公司，在短短 10 年光阴里，它经过了从机关式管理到企业化经营的改革转型，并获得了迅猛发展，而这一派生机勃勃的景象背后活跃着一帮年轻人的身影。

走进后勤集团，或许你想不到，站在你面前的一个个后勤年轻人，很可能是不折不扣的名牌大学生，且他们当中绝大部分来自中大。历经岁月的打磨后，从当年青葱的学生到如今逐步迈进管理层的他们已成长为集团新生代的中坚力量，他们身上凝聚的正是这个大时代所特有的锐意进取、生气勃勃的创新意识和创业精神。

现为后勤集团学生公寓管理中心的主任助理梁荣佳虽然毕业于外校，但他早已习惯“把中大当家”。曾经商业管理对他有很大的吸引力，但他深知管理必须从基层做起，在掌握了扎实的专业知识后，他走上了中大基层管理的岗位。他坦言，在这里，他看到了老后勤人的奉献精神。他看到在异常寒冷的冬季，为了能最大限度地为备考的同学们保障热水供应，师傅们每天凌晨 0:00 后爬上楼顶补水启动机器，几幢楼之间上下跑动来回连续多次，即便在休息时间也随时随地待命检修——“从他们身上我领会到了什么是真诚，什么是服务。”

当年梦想进入会计事务所的宋明辉(2006 届中大会计系学士)，如今是后勤集团综合服务公司副经理，他回忆当年大学扩招后的第一轮就业压力很大。然而无心插柳柳成荫，从来没想过留校工作的他得到了进入笔试面试的机会。宋明辉说：“打动我的那个瞬间，是我等候面试时，和我随意聊天的那个人，原来就是即将面试我的一位领导。他的宽容和理解及言谈间亲切、开放、平等的气质打动了我。”

刚入职时，宋明辉面对只有一部电话就要搞销售的窘境，还有一个人承担起从销售到运输全过程的工作困难，他曾两度想过放弃。但关键时刻，上级适时找到他谈心，为他解答心中所有的疑虑和担心，鼓励他“再试一试，再想一想”。他咬咬牙坚持下来，经历了一个人每天从 1 楼到 5 楼 200 多级台阶上下 3 趟、扛运 600 斤化学试剂的艰苦、经历了学生和老师对校内销售的不理解，到如今创下“几千万市场有待发掘”的成绩，心境从当初的“自负”、“失望”、“沮丧”到现在，宋明辉尝到了苦尽甘来的滋味。

与宋明辉一样，毕业于政务学院 2002 级的呼格吉乐也是后勤集团招入的第一批大学生，同时是集团有史以来最年轻的一名经理。8 年的工作积累，吉乐走遍了中大各个校区的饮食部门，在学校多个食堂留下了他的“试验田”，这不，现在的学一饭堂除了日常的豆浆、蛋糕及最有名的中大馒头之外，玉米汁、南瓜汁、沙翁等新品种也陆续登场成了抢手货。“师傅们每天都会推陈出新，味道不达标就重新做，折腾好几遍才能满意。”，“通过提高品质而不是提高菜价来吸引就餐；通过了解师生实际需求而不是盲目进军来开拓市场；通过头脑风暴加强员工培训和交流”——吉乐将他的工作思路总结为这三条。当年吉乐新进食堂工作时，曾一大早和采购员去芳村考察市场，凌晨 3 点跟着师傅准备早餐，到后来参加厨师培训班，考取高级厨师证等。这个过程中，无论是领导还是身边的老一辈同事，都毫无保留地将拿手本领和管理经验传授给吉乐，让他在短时间内快速成长，也让他在日后的工作中时时不忘重视员工的感受。“我非常关注微博上同学们对食堂质量的评价，看到合理的建议意见时，我会默默的记下来，注意跟踪改进。看到赞扬肯定也都收集起来，发给员工传阅，大家都很高兴。”

“我是幸运的，能与集团共同成长。”吉乐由衷地说。其实不仅仅是吉乐，活跃在后勤一线的大学生们都如是感触。

宋明辉在工作期间，逐渐认识到：一是心态要转变，从机关单位人员的心态调节为企业人员的心态，打开与外部市场竞争的可能性，才能不断提高服务水平；二是向社会企业学习，不耻下问，提高服务质量；三是在确保服务到位、利润合理的情况下，体现校内综合服务的价值。这三大改变措施和理念经过实践检验后得到了上级的肯定。集团的思维方式、经营理念在这群大学生们的参与奉献下也获得了焕然一新的面目。“我们是鱼，集团是水，相互依附、互相扶持，共同成长。”他总结道。

“从做学生接受服务到为学生服务，这样的角色转换让我能更好地进行换位思考。每一代学生，有不同的成长经历和背景，有不同的需求，如何根据这些现实情况进行自我调整、适应，并不断进步，是我们一直努力的方向。”这是 2006 级中大工商管理学硕士、集团办公室李虹副主任的心愿，也是每一位后勤人的心声

“对于年轻人提出的新措施、新要求，我们一般会给予肯定和尝试的机会。往往一些小的思想火花既是个人成长的助力器，更能为大集团迸发火焰聚集能量。”集团总经理阮映东如是说。

“目前后勤集团大学本科毕业的中层管理干部共 37 人，加上高级管理层及硕士、博士生，共计 51 人。”

阮总经理回忆：后勤集团走过的 10 年春秋是高校探索后勤改革的关键期，大学生的加盟推动了集团的发展，从单一的宿舍管理发展到涵盖十几个领域的服务，从南校区发展到四校区、两个独立学院及部分附属医院的覆盖范围；从几千万元的营业额实现了 3.5 亿元的跨越式增长；从传统经验式管理走向了以集约型、高效能的科学管理与发展方式。高校后勤社会化改革，要求高校后勤实体主动融入市场经济，从参与社会竞争到勇于社会竞争再到善于社会竞争，努力实现后勤服务、管理和经营的专业化和科学化，而永恒不变的主题是提升服务。

一批又一批的大学生走进后勤，成为这个集体中不可或缺的一员，对此，后勤集团党委书记董零寄语道：“高校后勤社会化改革已步入稳健阶段，更需要有新一代大学生一起投身于这个长远的服务事业当中。欢迎所有怀抱着理想信念的年轻人加入到后勤事业，更好地为广大师生服务。”

社会学学科发展要面对现实并发掘现实背后的学术问题

——访谈社会学与人类学学院蔡禾院长

记：社会学学科在这次评估中位居全国第四，请你谈谈看法。

蔡禾：我以为不要太强调学科排名，但我愿意借此机会回顾一下中大社会学学科发展的过程。

中大社会学的发展是与其深厚的学科发展历史与传统分不开的。作为一级学科的社会学，其二级学科分布在两个系，即社会学与社会工作系、人类学系。而这两个系都是改革开放后中国大陆第一批恢复重建的社会学系和人类学系。从 81 年到现在，经过 30 余年几代老师的努力和学校的支持，才打下扎实的基础。特别是 1981 年恢复重建时，人类学系的梁钊韬教授和社会学系的何肇发教授等这些老先生为学科发展奠定了一个很好的方向，这些根基是最重要的。事实上，在民国时代的中大和岭南大学，就是南方社会学和人类学专业的重镇。

社会学要发展就需要面向现实社会。面向现实不等于不关注理论问题，而是说面对现实问题、回应社会需要的同时，还要去发掘现实背后需要对话的学术问题。另外，要做到面向现实社会，就必须坚持开展田野研究，踏踏实实地到基层开展社会调查。这些年来，我们老师在这方面是做得比较好的。我们也非常注重训练学生的田野调查技能，我们学院的绝大多数本科生，在本科四年里都必须从事一段较长时间的调查研究。对学生来说，这种训练的意义是培养了一种社会关怀的情怀、一种好的学风、一种实事求是的精神。

学科发展一定要追求学术质量而不是数量。这些年，在学术上我们学院始终倡导学术质量，这可从我们对教师的晋升聘任及聘期考核标准看出。比如在教师的聘期考核上，按照学校规定，每年都要有文章发表。而我们要求的是在一个聘期内，只要有一篇一类刊物，学院就认可了。这样一来，老师在学术论文发表方面，就相对更严谨且追求优质。而这个也直接影响到学生。这些年，我们学院每年都有学生在《社会学研究》这种国内该学科最顶级刊物上发表论文，这在国内其他高校是不多的。通过这样在学术上追求较高的品质，形成了一个良好的学术风气。

学科发展还需要创造好的学术氛围。我们这个学院是四年前才成立的，有三个一级学科：社会学、民族学、考古学。这几年来，学院比较注重促进不同学科老师之间的交流，以促进学科间交叉合作，促进学科水平的提高。比如我们有一个活动，叫做“学术午餐茶”，即定期组织一个午餐会，全院老师自愿参加。在这个午餐会上，每次邀请一位老师来谈谈他的研究，或者就一些热点问题发表看法，谈谈在自己的学科领域有什么有趣的事等，这个活动主要是让青年教师去组织。我觉得这对营造一个好的环境是很有好处的。

最后，中大社会学一级学科能取得进步，也与学校对这个学科的支持分不开的。在中大社会学一级学科里，二级学科人类学多年来排名国内第一，这对提升一级学科水平起到了重要作用。改革开放后，国内的社会学与人类学几乎是同时恢复重建，但人类学在绝大多数学校都受到冷遇，唯有中山大学 30 年多来一直坚持对人类学发展的支持，在相当长一段时间内，是国内唯一开展本科、硕士、博士全方位教育，拥有本硕博完整教学体系的高校。这说明中山大学不是以哪个学科的冷热来决定支持与否，而是重视学术传统，重视学科本身，这是有眼光的，正是这样才奠定了今天这些学科在全国的地位。

努力提升工商管理 学科的国际化水平

——访谈管理学院李仲飞执行院长和刘运国副院长

记：这次学科评估，工商管理取得第 2 的好成绩，您有何感想？

李仲飞(以下简称李)：学科评估是国内高校展示实力、总结工作、找准差距、准确定位的有效途径之一。因此，无论是学科评估还是学科建设，学院历任领导都非常重视。当然，学科排名是短期性的，而学科建设则是我们学院的一项常态化工作。我们学院对这次学科评估工作做了全面布置和充分准备。

在参评之前，我们对国内与我们实力相当的 15 家商学院的评估材料进行了模拟，通过对比来了解自身的弱项和优势，在弱项方面努力追赶，在优势方面继续发展。此外，我们在工商管理和管理科学工程分别设立了学科建设研究项目，研究内容主要包括学科团队的建设组织、学科方向的整合凝练等。其中，在学科方向方面，我们将一些相近的小方向整合成大方向，从而达到学科方向的大体平衡。

为全面客观展示学科建设水平，学院从工作人员、专业教师，到学科负责人、学院领导，共同参与，分头负责。就连评估材料的标点符号、字体、字号等细节都反复斟酌，要求尽力要做到最好，也是为了让评估专家们看到我们一丝不苟的态度。

去年下半年，我们学院获得一项国家杰出青年科学基金项目，三项国家自然科学基金重点项目；在英国金融时报的全球排名中，我们的 EMBA 项目位列第 11，管理学硕士项目位列第 58；在 21 世纪商学院竞争力调研中，学院获“中国十大最佳商学院”荣誉。如果这些成绩是在学科评估材料上报之前取得的，我们就很有可能取得更好的名次。所以，我们寄望于下一轮评估。

记：我们工商管理在上一轮学科评估中排第 6，相比之下，进步非常明显，这背后有什么促进的因素呢？

刘运国(以下简称刘)：我这里有一份排前五的学校的论文数据(根据教育部学位中心去年暑期的公示材料)：我们学院 2009 年至 2011 年教师人均在 SCI、SSCI、EI 发表的论文数量是排第 2，人均国外代表性论文的他引次数是排第 3，这是代表研究质量的两个数据。至于承担立项的国家级科研项目数，我们则排第 1。

李：论文数量多到一定程度就没有多大意义了，关键是要提升质量，尤其需要在国际顶级期刊上发表论文。我们从美国引进了“千人计划”学者和长江学者，从美国、新加坡、香港、上海、北京等地引进了优秀青年教师。

刘：学院每年暑假召开一次战略研讨会，寒假后开年召开一次学术委员会会议，专门研究学科建设方向，制定学科建设规划。学院制定了一系列的制度和措施，包括教师科研奖励制度、支持老师外出学术交流的制度、引进学术同行进行学术交流的制度、支持各学科系举办小型学术会议制度等等，激励老师们产出高水平的成果、申请高档次的项目。

李：我们配套了相关制度。一是在科研奖励方面，制定了进行论文奖励的中外期刊目录；在学术交流方面，制订了资助老师、博士生参加国际会议，以及邀请境外专家短期来访的文件。鼓励老师们在权威的国际期刊上发表文章或者产出有重大影响的政策研究报告，同时在职称晋升标准上考量“顶天立地”的成果。在政策引导下，近年来我们的确在学术研究上取得了进步。一方面有些老师在国际顶尖的期刊上发表文章，例如一位年青的助理教授在经济学领域的顶级期刊 *Economic Journal* 上发表文章，从复旦大学引进的一位副教授在运筹学领域的国际顶尖期刊 *Operational Research* 发表文章，从香港理工大学引进的一位副教授在运作管理领域的国际顶级期刊 *Production and Operation Management* 上发表文章。另一方面有些老师的应用性研究解决了国家和地方的重大需求。如，有的提出了香港机场登机门配置的优化管理方法，有的在新加坡港口管理局智能系统的研发中成功地解决了港口泊位决策问题，有的政策研究报告得到广东省委省政府主要领导的批示肯定。二是在人才引进方面，除了积极利用国家政策、学校政策引进长期教职人才外，还以“不求所有，但求所用”的人才引进理念，引进了一批短期教职人才，包括院级杰出特聘教授、特聘教授、讲座教授、访问教授。我们会为他们提供一定的待遇，但是并不高，主要还是靠教授们的个人魅力来引进。对于这些短期教职教师，我们也会给他规定相关的工作，例如参与学术讨论、指导博士生、合作研究等等。在引进长期师资方面，我们去年制定了一套与国际接轨的“Tenure Track”(常任轨)教师管理制度，对引进人才的标准、晋升、考核都有非常详细的规定。与之相配套的还有休假制度、薪酬制度等。

前年，管理学院成为全国高等教育改革的“试点学院”，所以我们正在进行一系列的改革。改革一方面是对过去制度的完善，另一方面是新制度的建立，例如常任轨制度。

记：除了引进国外的人才和制度，国际化方面还做了哪些工作？

李：我们还参与并通过了两大国际认证，一个是英国的 AMBA 认证，另一个是欧洲的 EQUIS 认证。现在正申请第三大国际认证，即美国的 AACSB。国际认证实际上相当于全球优秀商学院的标准。你达到这个标准，别人才承认你，才愿意跟你合作。现在我们通过认证后，不少国际同行学院主动找上门来谈合作。所以，我们现在是有选择性地合作，在原来“量”的基础上提升“质”。

除了国际认证外，我们还参与国际排名。去年我们首次参与了英国 Financial Times 的国际排名，我们只有两个项目参与了排名——EMBA 和管理学硕士。结果是 EMBA 全球排第 11，管理学硕士全球排第 58。

我认为，国际化只是我们的一个手段。要想取得好的国际排名，关键还是自我的提升、改善和发展。所以，最终还是要把我们的学科建设搞上去，提升学科整体水平。

记：你觉得中大管理学院在国际上大概处于什么位置？

李：如果从以上国际认证和国际排名这两项指标看，那么在中国大陆，我们管理学院的位置是比较靠前的。但我们衡量一个商学院的水平，不能仅仅凭这两项指标，还要看很多指标。另外，国内很多商学院没有参加英国 Financial Times 的排名，所以，我们也不敢说我们一定比别人强。随着国际化程度提高，将来参加国际排名的国内院校也会越来越多。

尽管我们以上两项指标在国际排名比较靠前，但我们必须承认我们和国际一流的商学院的差距还是非常大的，主要表现在：科研成果的国际水平和影响力，师资的国际化程度，学生的国际就业水平，课程的国际化程度。

记：除了依靠国际化这个重要手段之外，管理学院的学科建设是如何做到现在这样有声有色的呢？

李：除了国际化外，还有我之前提到的一套完整的制度。目前，我们正在考虑教学奖励，这主要包括教学质量和教学成果的奖励。过去，我们更多的是重视科研，现在我们也同样重视教学。国家级教学成果奖、国家级精品课程、国家级教学名师还比较欠缺。教学质量不仅由国家的相关指标来衡量，也会由学生将来的就业出路和薪酬来评判。

记：请你谈谈管理学院的未来规划和学科建设的目标。

李：我们有一个中长期发展规划，到 2015 年，力求成为国内通过三大国际认证(AMBA、EQUIS、AACSB)的顶尖商学院之一，在一些重要指标上进入世界一百强，成为国际化与本土化双元结合的优秀商学院代表，保持工商管理为一级国家重点学科，培育管理科学与工程成为一级国家重点学科。到 2020 年，力求成为亚洲优秀商学院之一，使工商管理、管理科学与工程均成为一级国家重点学科，通过自身的教学科研优势，形成超越中国管理理论与实践发展的良好声誉。2020 年后，成为具有世界影响力的亚洲卓越商学院之一，实现教师、学生、学位与非学位项目真正具有国际竞争力和本土适应力。

(完)